



MitarbeiterKapitalBeteiligung (MKB)

Armin Grau

BAG

März 2020

Vermögensverteilung in Deutschl.



**Hohe Löhne + Sparquoten, dennoch:
Nettovermögen der Haushalte:
D. ca. 50.000 € OECD: ca. 110.000 €**

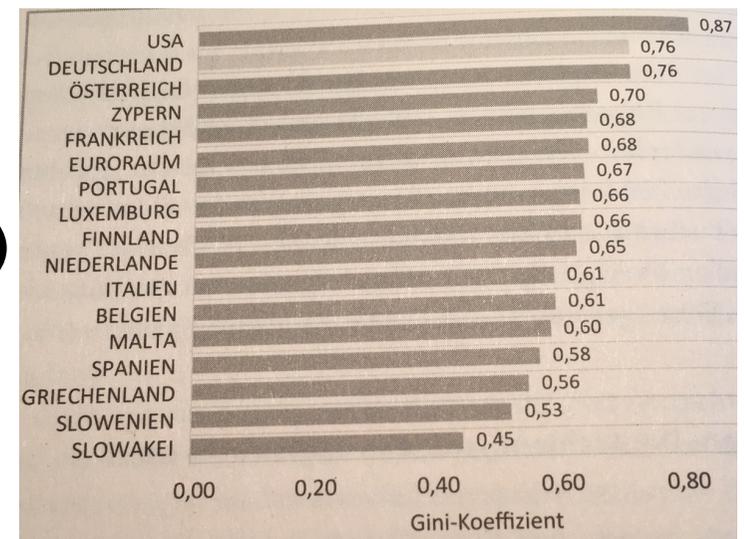
**Seit 2002 Nettovermögen deutscher Haushalte
inflationsbereinigt um knapp 15 % gesunken
- 20.000 € (Quelle DIW)**

**Vermögen: ungleicher verteilt als in OECD
Gini-Koeffizient für Vermögen:
Deutschland 0,76, OECD 0,68
Lohnquote sinkt – Profitquote steigt (DGB 2018)**

**Untere 40%: kein Netto-Vermögen,
Schlechter als in USA**

Bildungsgrad und Nettovermögen: in D. besonders eng verknüpft

Quelle: Marcel Fratzscher. Verteilungskampf. Piper 2017



MKB als eine Option - Situation in Deutschland



Belegschaftsaktien: ca. 900.000 Mitarbeiter

Stille Beteiligung/ Genussrechte: ca. 1,1 Mill. Mit.

(Schätzung des Bundesverbands. Mitarbeiterbeteiligung; Quelle:

www.personalwirtschaft.de/verguetung/artikel/mitarbeiterbeteiligung-benefits-eigentum-fuer-alle.html)

Beteiligung am Gewinn: ca. 10% der Unternehmen

**Beteiligung am Kapital: ca. 2% der Unternehmen
(IAB-Betriebspanel 2017)**

In KMU sehr selten, in D. insgesamt unterdurchschnittlich

z.T. Ersatz für fehlende staatliche Altersversorgung (z.B. USA)

Unternehmerisches und gesellschaftspolitisches Projekt

Situation in Deutschland



„Wir setzen uns für eine stärkere Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am Unternehmenserfolg und am Produktivvermögen und für eine erweiterte Mitbestimmung ein. Wir sehen darin Ansätze für die Weiterentwicklung der wirtschaftlichen Teilhabe.“

Seither ??

Vorteile der Mitarbeiterkapitalbeteiligung



Arbeitgeber:

- + Bindung von Mitarbeitern; Wettbewerb um qualifiz. Mitarbeiter**
- + Motivation von Mitarbeitern über Information/ Einbindung**
- + Beteiligungsunternehmen: produktiver; 20% höhere Wertschöpfung (IAB)**
- + Verbesserung von Eigenkapital, Liquidität, Bonität; Finanzierungsquelle**

Gesellschaft:

- + Stärkung der Sozialpartnerschaft; „Arbeitnehmer und Unternehmer“ sein**
- + Teil einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur**
- + Beitrag zur Demokratisierung der Wirtschaft**
- + gegen zunehmende Vermögenskonzentration, mehr Verteilungsgerechtigkeit.**

Chancen und Gefahren der Mitarbeiterkapitalbeteiligung



Arbeitnehmer:

- + Vermögensbildung**
- + Einkommenschancen**
- + Mitverantwortung; Information und Einbindung**

Gefahren:

- Gefahr des Vermögensverlusts; wenn keine Insolvenzversicherung**
- Doppeltes Risiko**
- Fehlanreiz zu Investition in riskante Anlagen**
- Arbeitnehmer als Teil des „kapitalistischen Kasinos“ (Zitat S. Wagenknecht) (?)**



- **Gewinn- oder Erfolgsbeteiligung:**
erfolgsabhängige Sonderzuwendung neben dem Gehalt
- **Kapitalbeteiligung:**
Arbeitnehmer stellen Unternehmen Geld zur Verfügung
Fremd- oder Eigenkapital
- **Kombiniert: Erfolgsbeteiligung - Quelle der Kapitalbeteiligung**
- **Kein Standardmodell, viele Formen**
- **Frage: wer wird einbezogen?**
alle Mitarbeiter, erst nach längerer Betriebszugehörigkeit ?
(arbeitsrechtl. Gleichbehandlungsgrundsatz; staatl. Förderung: spät.
nach 1 J. Betriebszugehörigkeit)

Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung



Verbreitete Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung



- Kommanditanteile

(Quelle: Hans-Böckler-Stiftung)

- **Einschneidende Form**
- **Erwerb einer gesellschaftsrechtlichen Beteiligung**
- **gleiche Informations-, Kontroll- und Mitentscheidungsrechte**
- **gleiche Risiken wie andere Mitgesellschafter (bis Totalverlust)**
- **V.a. für Kapitalgesellschaften (AGs) und Genossenschaften**

Hintergrund: rel. Eigenkapitalschwäche deutscher Unternehmen

(s. u.a. Sven Giegold, Udo Philips, Gerhard Schick. Finanzwende 2016)

Belegschaftsaktien



- **Porst (vor 35 J.), VW, BASF, Siemens, SAP,....**
- **Unternehmenseigene Aktien oder bei Kapitalerhöhung**
- **„Vorzugspreis“**
- **Alle Rechte + Pflichten (Stimmrecht, Dividenden), außer bei Vorzugsaktien**
- **Geldwerter Vorteil (Diff. Börsenkurs - Vorzugskurs): bis 360 (jetzt 720) € steuer-, sozialabgabenfrei (§ 3 Nr. 39 EStG)**
- **Verkauf: Haltefristen, Abgeltungssteuer (25%)**
- **Absicherung durch Kurssicherungsgeschäfte mögl., teuer**
- **Haftung auf Einlage beschränkt, Totalverlust möglich**

- **Beteiligung am Stammkapital einer GmbH -> stimmberecht. Gesellschafter**
- **Notarielle Beglaubigung für jeden Gesellschafter – für große Betriebe unpraktikabel**
- **Gewinn- und Verlustbeteiligung bis zur Einlagenhöhe**
- **Geldwerter Vorteil (Diff. Preis - Vorzugspreis); bis 360 (jetzt 720) € steuer-, sozialabgabenfrei (§ 3 Nr. 39 EStG)**

- **Mischformen zwischen Eigen- und Fremdkapitalbeteiligungen**
- **Wesentlicher Einfluss bleibt beim Unternehmer**
- **Mitspracherechte verhandelbar, Informations-/Kontrollrechte**

- **Stille Beteiligung: Einlage ins Vermögen des Unternehmens
Beteiligung an Gewinn (verpflichtend) und Verlust (nur Einlage), nicht am Unternehmenswert**

- **Genussrechte/Genussscheine: schuldrechtlicher Anspruch
gegen das Unternehmen; viele Ausgestaltungen mögl.,
auch bei KMU verbreitet
Mindestverzinsung oder Gewinnbeteiligung
Verlustrisiko bis zum Totalverlust
bei Förderung durch VBG: Absicherung in Sperrfrist**

Mitarbeiterkapitalbeteiligung RLPplus

Beteiligungsfonds RLPplus (ISB RLP): einfaches Instrument für KMU (bis 250 Mitarbeiter, 50 Mill. € Umsatz in RLP)

Ziel: Motivations- und Eigenkapitalstärkung

- **Belegschaft beteiligt sich i.F. eines Genussrechts am KMU**
- **Beteiligung 5.000 – 10.000 €/ Arbeitnehmer**
- **durch Darlehen der ISB aus FondsRLPplus kofinanziert (60%)**
- **Laufzeit von 10 Jahren: Darlehen nach 10 Jahren abzulösen**

- **Garantie aus dem Fonds: Jahr 1-2: 100%, Jahr 3-10: 90%;**
- **Verzinsung durch das Unternehmen: mind. 5% (- 7%)**
- **Am Ende Bonus von 10% für den Mitarbeiter**
- **Jährl. Rendite von bis zu 14%**
- **Beratungsprogramm; www.isb.rlp.de ; 2017 ausgelaufen**

- **Mitarbeiterdarlehen**
oft Einstiegsmodell; risikoärmer
meist fester Zinssatz, z.T. gewinnabhängiger Zins
aber: Ausfallrisiko
- **Kein gesellschafts-, sondern schuldrechtliches Verhältnis**
- **keine gesetzlich geregelten Informations-, Kontroll- und Mitspracherechte, aber gesonderte Regelung mögl.**
- **Keine Beteiligung am Wertzuwachs, keine Verlustbeteilig.**
- **für alle Unternehmen, v.a. für KMU, alle Rechtsformen**
- **Staatliche Förderung bei Insolvenzschutz via Arbeitgeber**

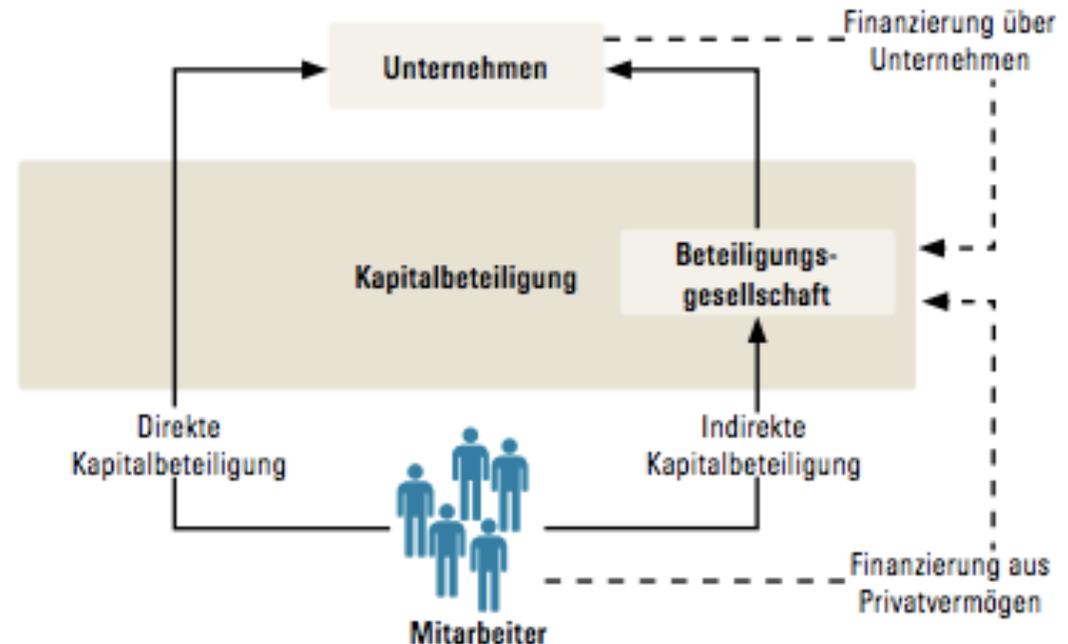
- **Dazwischengeschaltete Gesellschaft**

(z.B. GmbH, GBR)

- **GmbH- und stille Beteiligungen meist indirekt**

- **Minderung von Bürokratie (Mitarbeiterwechsel)**

Durchführungswege und Finanzierungsmöglichkeiten einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung



- **Beschränkt Einfluss erheblich, keine dir. Informationsrechte**

Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Vermögenswirksame Leistungen (5. VermBG)

- 400 € pro Jahr**
max. geförderte Anlage für den Arbeitnehmer
- 20 Prozent Arbeitnehmersparzulage (max. 80 €) pro Jahr
 - Einkommensgrenzen: 20.000 € / 40.000 €
 - Sperrfrist: sieben Jahre bei sechsjähriger Einzahlung

§ 3 Nr. 39 EStG

- 360 € pro Jahr**
Steuer- und Sozialabgabenfreiheit bei der Überlassung von Vermögensbeteiligungen durch den Arbeitgeber.
Oder
Steuerfreiheit bei Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer

Jetzt 720 €

Beispiel: Vermögensbildung durch eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung bei Nutzung aller Vergünstigungen (siehe staatliche Förderung)

Eigenleistung der Mitarbeiter (VWL) p.a.	400,-- €
Leistungen des Arbeitgebers (§ 3 Nr. 39 EStG) p.a.	360,-- €
Einlage ins Unternehmen pro Jahr gesamt	760,-- €
Eingezahltes Kapital nach sechs Jahren (6 x 760 €)	4.560,-- €
Erhaltene Zinsen (5 % p.a.) auf die Einlage (6 x 38 €)	228,-- €
Erhaltenen Arbeitnehmer-Sparzulage (6 x 80 €)	480,-- €
Summe / Wert der Beteiligung	5.268,-- €
Eigenleistung der Mitarbeiter (6 x 400 €)	2.400,-- €

(Quelle: Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung)

- **Vollständige zusätzl. Finanzierung durch das Unternehmen**
- **Freiwillige Beteiligung der Beschäftigten**
- **Kombinationen (z.B. Aktie on top)**
- **Erfolgsbeteiligung oft Einstieg in MKB**
- **Sonderzuwendungen/ Überlassung von Vermögensbeteil.**



- **Die Mehrzahl der Beschäftigten in D.: tarifvertraglich abgesicherter Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen**
- **Anlage vermögenswirksamer Leistungen im eigenen Unternehmen oft angestrebt**
- **MKB muss mit dem Tarifrecht in Einklang stehen**

3 Möglichkeiten:

- **Tarifvertrag**
 - **Regelungen auf Unternehmensebene (Betriebsvereinbarung)**
 - **einzelvertragliche Lösungen**
-
- **Ausgestaltung des Modells: zustimmungspflichtig durch BR**
 - **Höhe der Arbeitgeberbeteiligung: nicht zustimmungspflichtig**

„Doppeltes Risiko“

- **Versicherung oder Bankbürgschaft – mindert Rendite**
- **Bei Förderung durch 5. Vermögensb.-Gesetz: Insolvenzschutz**
- **Verlustbeteiligung zwingend notwendig, wenn eine staatliche Förderung in Anspruch genommen werden soll**
- **Risikoausschluss nur bei Mitarbeiterdarlehen**
- **Gestaltungsspielräume, z.B. Beschränkung der Verlustbeteiligung auf den Firmenzuschuss**

Neufassung des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes (MKBG) 2009

Ziel: bessere Verbreitung der MKB; Hürden für MKB verkleinern

Kern: „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ (MBSV)

Ziel: Risiko durch Streuung des Kapitals minimieren

Ermöglichung und (steuerl.) Förderung überbetrieblicher Fonds

Von Arbeitnehmern und -gebern begrüßt, aber nie Fonds etabliert; 2013 wieder abgeschafft

Fonds investiert in das Unternehmen des Arbeitnehmers, aber auch in andere Unternehmen

v.a. für Familienunternehmen (Personengesellschaften), GmbH

- Streuung des Risikos; geringerer administrat. Aufwand**
- Überwachung durch BaFin**

Neufassung des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes (MKBG) 2009

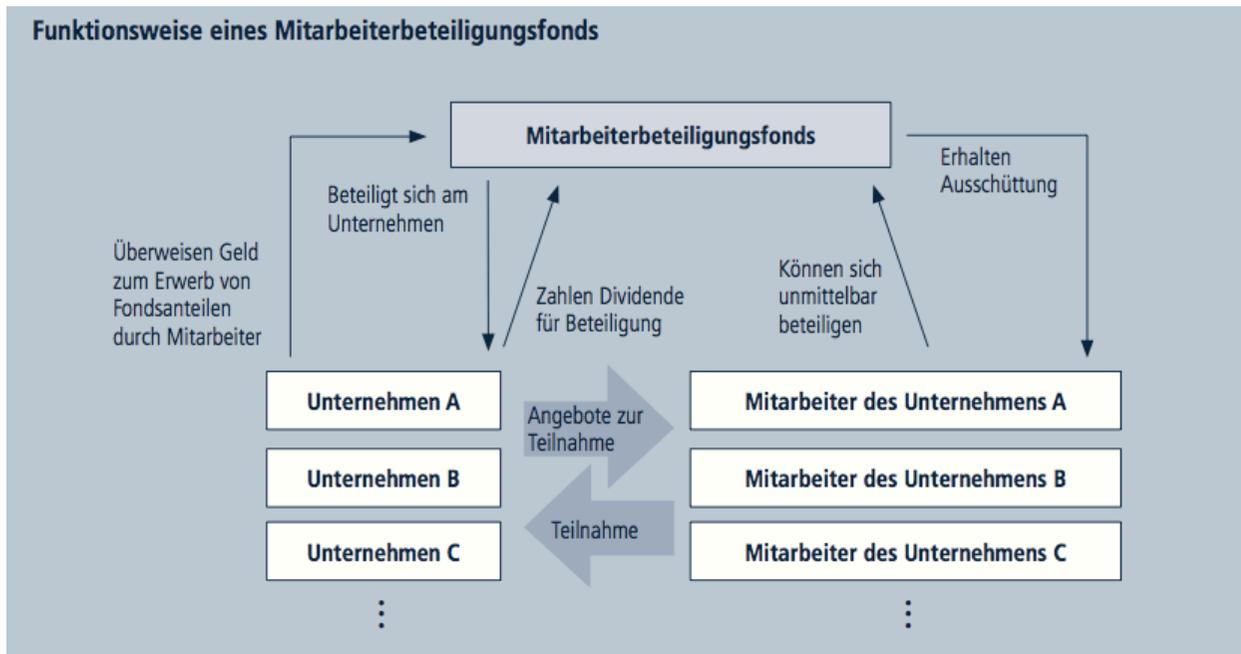


Abb. 3: Vereinfachte Darstellung des Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögens



(Wilcke, Stracke, Beyer. Studie im Auftrag der Hans-Böckler und der Fr.-Ebert-Stiftung)

Prinzipiell für alle Unternehmen offen

Mind. 60% in die Unternehmen der beteiligten Arbeitnehmer*innen (!)

Max. 25% in nicht-börsennotierte Unternehmen,

Max. 20% in 1 Unternehmen

Volle steuerliche Förderung

Neufassung des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes (MKBG) 2009

Unternehmer in KMU: kein großes Interesse an MKB, v.a. nicht an Fonds

**Kein Rechtsanspruch auf Kapitalzuteilung aus Fonds,
Furcht vor Geld für Konkurrenten, externe Kontrolle**

Arbeitnehmer: keine Mitsprache bei Kapitalanlage

Verzinsung nicht abhängig vom Erfolg des eigenen Unternehmens

Fonds-Gesellschaften: sehr komplexe Anforderungen;

**restriktive Anlagevorschriften und hohe Kosten - > geringere
Rendite;**

**Risikostreuung schwierig: nur mind. 5 Unternehmen,
nötige Größe erst langsam erreicht**

**bei ca. 600-800 €/J 100.000 Arbeitnehmer/ Fonds nötig (ca.
1000 Unternehmen)**

Fazit: „In der bestehenden Form ist das MBSV nicht praktikabel.“

Welche neuen Wege könnte es geben?

- 1. Große Firmen (z.B. Bayer AG, Daimler AG, Exxon, Münchner-Rück):
Angebot einer Beteiligung an Fonds mit breit gestreutem Kapital**

- 2. F: geschlossener Investmentfonds, FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise) -
für Mitarbeiter*innen 1 Unternehmens, Aktien v.a. des Unternehmens,**
 - **klassische Anlageform: 100% Gewinn und Verlustrisiko**
 - **strukturierte Variante: Einzahlung (Eigenanteil) garantiert**
 - **in Frankreich stark verbreitet, auch in D. bei französ. Unternehmen**
 - **betriebliche Programme, kein Vorbild für MBSV**

- 3. Employee Stock Ownership Plans (ESOP; GB, USA)**
 - **Gesellschafteranteile: schrittweise bis 100% in Belegschaftsbesitz
durch eine zusätzlich zum Entgelt gewährte Erfolgsbeteiligung**
 - **Beschäftigte müssen nicht eigenes Kapital einbringen**
 - **ESOP Trust hält Anteile treuhänderisch; betriebliches
Beteiligungsmodell, kein Vorbild für MBSV**

Gutachten der Hans-Böckler-/Friedrich-Ebert-Stiftung 2013:

3 Punkte zu prüfen:

- 1. Höhe der steuerlichen/ staatlichen Förderung**
- 2. Mehr politische Unterstützung für MKB**
- 3. Prüfung von Stiftungs- und anderen Modellen**

(Heinrich Beyer Stefan Stracke Peter Wilke . Die Praxistauglichkeit finanzieller Mitarbeiterbeteiligung verbessern. Gestaltungsoptionen für Sondervermögen)

Weitere Fragen:

- Nachgelagerte Besteuerung (wie bei Renten) ?
s. Diskussion: Krisenjahr 2009**
- höhere Freibeträge, steuer- und sozialabgabenbefreit ?
(AUT bis ca. 1350 €, F bis 5000 €)**
- Verbindung mit betrieblicher Alterssicherung ?**

1. Förderung verbessern; Verdoppelung (nach §3,Nr.39ESTG) **nur Anfang**

**2. Breite gesellschaftliche Debatte: MKB kein Allheilmittel,
Teil einer modernen sozialen Marktwirtschaft
MKB und Mitbestimmung: 2 Elemente, die
zusammengehören**

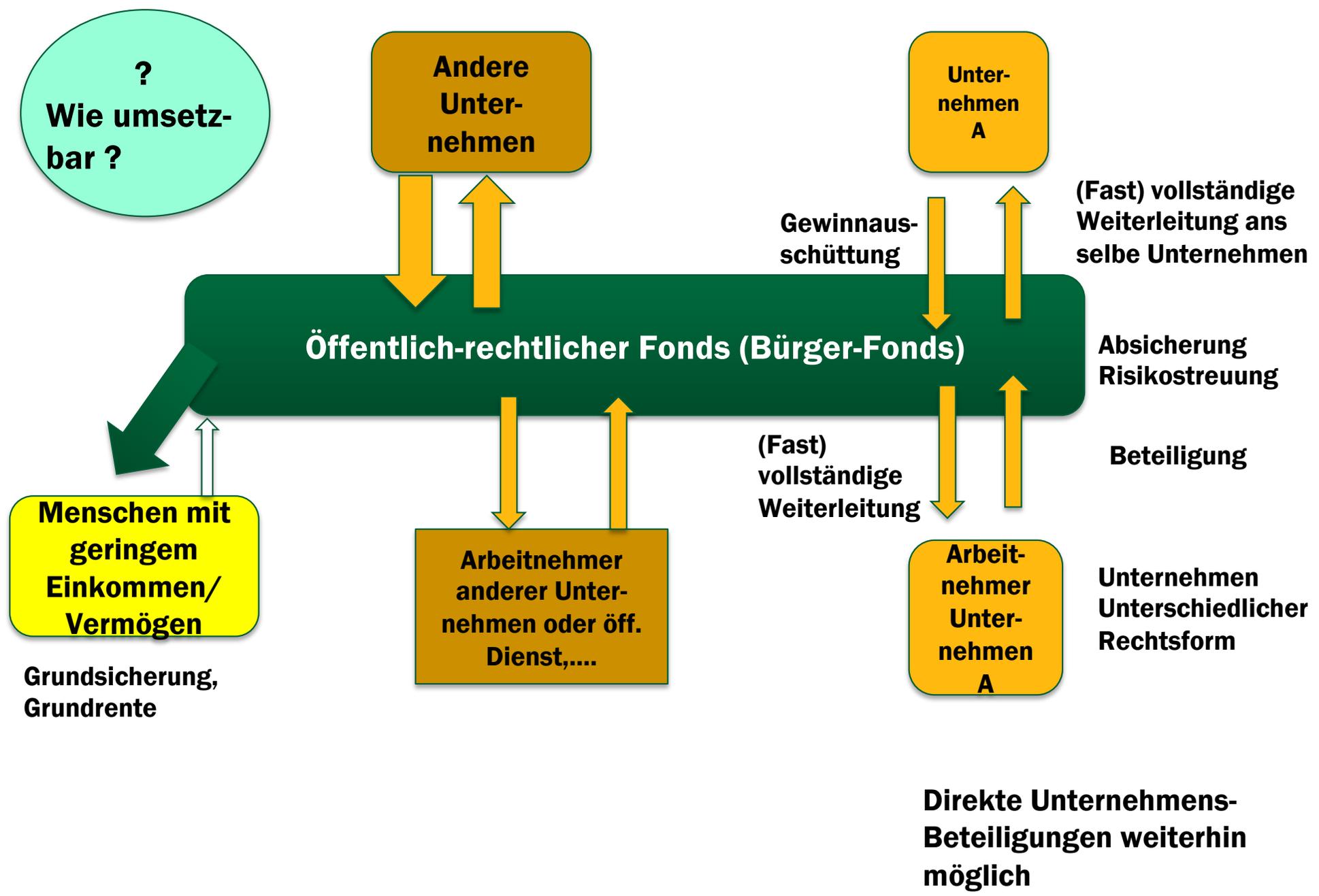
3. Prinzip:

alle müssen profitieren; Ziel: Vermögensungleichheit ↓
**Möglichkeit der Beteiligung breiter gesellschaftlicher
Gruppen (öffentl. Dienst, Kirchen, Wohlfahrtsverbände,..
Niedriglohnbereich)**

Öffentlich-rechtlicher Fonds:

Absicherung von MKB, breite Risikostreuung

Vision



II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, die Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungsmodelle in der Bundesrepublik zu verbessern, die allen Angestellten offenstehen, und eine Beteiligungskultur zu fördern, dafür:

- a) den steuerlichen Freibetrag beim Erhalt von Mitarbeiterbeteiligungen in jun- gen, innovativen Unternehmen gem. der KMU-Definition der EU und des INVEST- Programms auf **5.000** Euro zu erhöhen,**
- b) den steuerlichen Freibetrag beim Erhalt von Mitarbeiterbeteiligungen in sonstigen Unternehmen sukzessive ebenfalls spürbar zu erhöhen,**
- c) die Gewährung der Steuerbefreiung mit einer Mindesthaltefrist von fünf Jahren zu verbinden;**

**außerhalb der steuerlichen Fragestellungen Hürden für die Implementierung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen zu identifizieren und abzubauen;
die Rahmenbedingungen für sogenannte Stock-Option-Modelle zu verbessern.**

Berlin, den 12. November 2019

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

- **Problem: hohe Gehälter oft nicht bezahlbar – dafür MKB**
- **Vergünstigte Unternehmensbeteiligung: muss versteuert werden; Problem: fehlende Liquidität**
- **Rechtlich aufwändig, hohe Kosten für Beurkundung**
- **Forderung von Starts-ups:**
 - Verbesserungen der gesellschaftsrechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen**
 - Steuerpflicht erst bei Veräußerung und dann zum Satz der Abgeltungssteuer (Vorbilder SWE, F)**
- **Fragen: - nur für einzelne Berufe?**
 - **warum nur für Start-ups?**
 - **Bis wann ist ein KMU ein start-up?**
 - **Fiskalische Belastung des Staates**

„Die Grundidee eines nationalen Fonds ist richtig. Aber lassen Sie uns schauen, wie wir ihn als Bürgerfonds ausgestalten können, zum Beispiel als Fonds für die Altersvorsorge. So bekommen auch viele andere die Möglichkeit, niedrigschwellig in einen professionell gemanagten Fonds zu investieren, der in Aktien, in Anleihen, aber eben auch in Wagniskapital investiert. Wenn wir das beispielsweise als öffentlich-rechtliches Fondsmodell anbieten mit niedrigen Vertriebskosten, dann vermeiden wir viele Kosten, und dann machen wir es so wie beispielsweise die Schweden.“

In Deutschland sind die Vermögen der Haushalte im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich, gleichzeitig sind die Vermögen besonders ungleich verteilt und die Armutsquote ist in unserem Land trotz des lange Zeit hohen Wirtschaftswachstums gestiegen.

....

Wir streben eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer*innen am Unternehmenserfolg und am Produktivvermögen an. Dazu wollen wir auch neue Wege erproben.

Gleichzeitig suchen wir nach Lösungen, um Menschen jenseits der Betriebszugehörigkeit am wirtschaftlichen Erfolg in unserem Land besser teilhaben zu lassen und der materiellen Ungleichheit in unserem Land entgegen zu wirken.

Außerdem streben wir erweiterte betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeiten an. Mit diesen Maßnahmen verfolgen wir das Ziel, die wirtschaftliche Teilhabe in unserem Land zu verbessern.

Das Ende



Danke für Eure Aufmerksamkeit

Ich freue mich auf die Debatte